ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ)	(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสงค์)	(ผู้ทรงคุณวุฒิ)
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)	(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ)	(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....	.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย : แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว **ปริญญา** : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .919 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปร เพศ โดยใช้สถิติ T - Test และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้สถิติ F - Test (One - way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1.1) ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1.2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 1.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 1.4) ด้านการประเมินลการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value <.05) ส่วนระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ 3.1)องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัยต้องมีการศึกษานโยบายของรัฐ เช่น นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะแผนปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐ และมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร ซึ่งนับเป็นตัวแปรสำคัญในการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างถูกต้อง 3.2) ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Problems in Personnel Management of Sub - district Local Administrations in Kosumpisai District, Maha Sarakham Province.

AUTHOR : Jamjun Sripalaew **DEREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Pakdee Phosig Major Advisor

Assoc. Prof. Dr. Pornpawee Sriprasert Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

This research aimed to 1) study opinions regarding problems in personnel management of Sub-district Local Administrations in Kosumpisai District, Mahasarakham Province, 2) compare personnel's opinions classified according to their gender, age, educational level, and job position, and 3) study suggestions regarding problems in personnel management of Sub-district Local Administrations in Kosumpisai District, Mahasarakham Province. The sample group for this research consisted of 400 personnel in Sub-district Local Administrations of Kosumpisai District, Maha sarakham Province; and the instrument used for collecting data for the study was a questionnaire of .919 reliability. The statistics used in data analyses were percentage, mean, frequency, standard deviation, t-test for comparing subjects' opinions based on gender, and F-test (One-way ANOVA) for comparing subjects' opinions based on age, educational level, and position.

Findings reveal the following : 1) The overall opinion regarding problems in personnel management of Sub-district Local Administrations in Kosumpisai District, Mahasarakham Province, was found at the moderate level; and the problems regarding the following 4 specific aspects of personnel management were also determined at the moderate level : 1.1) Human Capital Planning, 1.2) Personnel Placement, 1.3) Personnel Development, and 1.4) Evaluation of Personnel Performance 2) There are significant differences regarding problems in personnel management in the opinions of personnel classified according to their

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

gender, age, and job position (p-value <.05) ; but there are no significant differences in their opinions classified according to their educational levels 3) The suggestions regarding problems in personnel management were given as follows : 3.1) the Sub-district Local Administrations in Kosumpisai District should take into consideration government policies such as national policies, ministerial policies, and government system reform policies; particularly, government manpower reduction plans and focus on promoting personnel efficiency, which is an important factor in recruiting personnel based on the original human capital plans for government agencies to be used as data for making proper current and future human capital plans ; 3.2) there should be clear personnel placement plans for appointing sub-district government employees and contract employees, to give personnel morale and encouragement.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายวิทวัส จันทะรี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วินัย แสงกล้า อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ ประธานหลักสูตรวิจัยและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยอย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ค
ABSTRACT ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญ ..... ซ
สารบัญตาราง ..... ญ
สารบัญแผนภาพ ..... ฐ
สารบัญตารางภาคผนวก ..... ฑ
บทที่ 1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 5
สมมติฐานการวิจัย 5
ขอบเขตการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 8
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ 12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 17
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล 28
บริบทของอำเภอโกสุมพิสัย 36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 39
รอบแนวคิดการวิจัย 46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 49
การเก็บรวบรวมข้อมูล 51

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวเรื่อง **หน้า**

การวิเคราะห์ข้อมูล 51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 52
บทที่ 4 ผลการวิจัย 54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 54
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ 88
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 88
สรุปผลการวิจัย 88
อภิปรายผล 90
ข้อเสนอแนะ 96
บรรณานุกรม 97
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 102
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ 109
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ของค่าเชื่อมั่นของเครื่องมือ 112
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 115
ประวัติผู้วิจัย 121

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 ลำดับที่ ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 48

2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 55

3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน 56

4 แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความคิดเห็นด้วย T - Test One Sample 57

5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยรวมและรายด้าน 57

6 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยรวมและรายด้าน 58

7 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม และรายด้าน 59

8 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 60

9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ 61

10 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน 62

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม 63

12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 63

13 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 64

14 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 65

15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม 66

16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significan Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 66

17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 67

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

18 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ เพศ ตำแหน่งตามสมมติฐานที่ 1-4 68

19 จำนวน และร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา 69

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล 31

2 กรอบแนวคิดการวิจัย 46

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่ **หน้า**

1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 110

2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 113

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจของรัฐสู่ท้องถิ่นซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ปรากฏตามมาตรา 281 – 290 ว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้พึ่งตนเอง และตัดสินใจกิจการของท้องถิ่นได้เอง และด้านการปกครองท้องถิ่นโดยรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครอง และเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย (สมชาย บำรุงทรัพย์. 2547 : 94 - 125)

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครอง สำหรับประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิ และหน้าที่พลเมืองอันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของท้องถิ่นรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (วีระชัย คำล้าน. 2551 : 201)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติไว้ว่าภายใต้ มาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 283 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่จัดตั้ง หรือร่วมกันจัดตั้งองค์การเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่ และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองโดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบรวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลโดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีจำนวนเท่ากันเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. 2550 : 112 - 113)

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เนื่องจากมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการของรัฐบาล มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ปรับอัตรากำลังคนให้มีจำนวนพอเหมาะกับโครงสร้างองค์กรใหม่ทำให้มีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น การบริหารงานบุคคลนับเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมกับองค์การการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์ทางบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์. 2542 : 1) ทำให้การบริหารงานบุคคล อาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอเพราะบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ซึ่งแตกต่างกันตามคุณลักษณะและสถานะของแต่ละบุคคลไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวได้การบริหารงาน จึงไม่ใช่เรื่องง่ายนักเป็นเรื่องของศิลปะการบริหารของแต่ละคนแต่อาจไม่ยากเกินไป หากมีความสนใจ และพยายามเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับคนพร้อมทั้งนำวิธีที่มีอยู่ไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง การบริหารบุคคลดีและมีคุณภาพผู้บริหารจะต้องทราบว่าปัญหาคืออะไรและจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญถ้าหากองค์กรมีคนที่ไม่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีคนที่มีคุณภาพอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ก็จะเป็นสิ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรด้วยจึงถือได้ว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการเพราะว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543 : 15)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้ง และให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นแม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 จะได้กำหนดความชัดเจน บทบาท อำนาจหน้าที่ไว้ก็ตามแต่การด้อยศักยภาพในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีคุณภาพทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามต้องการ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่จัดตั้งบนหลักการของการกระจายอำนาจของการบริหารการปกครองให้แก่ประชาชนตามแนวทางแห่งประชาธิปไตย แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่พร้อมและไม่เข้าใจว่าจะพัฒนาศักยภาพของการบริหารงานบุคคลได้อย่างไรก็ย่อมไม่อาจคาดหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีศักยภาพในด้านการบริหารงานบุคคลที่ดีได้

ในการบริหารใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีได้แล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไปเลยทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชนปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด (อรทัย จันทร์เหลือง. 2548 : 1)

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบ หรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ ควรมีเครื่องมือใดวัดเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตรวจสอบคัดเลือกได้ตามที่ต้องการเมื่อรับคนเข้ามาแล้วหาใช่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นจะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้ทำงานใหม่ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงให้เข้ากับตัวจักรอื่นได้ไม่ยากเมื่อทำงานไปแล้วเป็นแรมเดือนแรมปีก็หาใช่จะหมดเรื่องการฝึกอบรมไม่เพราะเทคนิควิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้แปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปงานที่ปฏิบัติหรือบริการต่างๆ อาจขยายตัวมากขึ้นจำต้องมีการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอาจซ่อมแซมได้โดยง่ายกว่าปัญหาที่สำคัญอื่นๆ มักจะปรากฏอยู่เสมอโดยเฉพาะเกี่ยวกับสวัสดิการ และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ถ้าการบริหารบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 แห่ง มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 678 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย.2557) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้ 1) ฝ่ายการเมืองมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลมากเกินไปโดยเฉพาะ นายก อบต. ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคล ในขณะที่ข้าราชการประจำ (ปลัด อบต.) มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลค่อนข้างน้อย เกิดการแย่งชิงอำนาจในการบริหารระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชา 2) ปัญหามาตรฐานการบริหารงานบุคคล มาตรฐาน ก.อบต. จังหวัด แต่ละแห่งไม่เหมือนกัน มีหลายมาตรฐาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารงาน 3) มีคณะกรรมการหลายระดับ ทำให้มีความซ้ำซ้อนในบทบาทอำนาจหน้าที่ และทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน 4) ขาดผู้รับผิดชอบด้านบุคลากรโดยตรง โดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล ขาดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่มีระบบที่ชัดเจน 5) ขาดจริยธรรม คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการเล่นพรรค เล่นพวก มีการเรียกรับผลประโยชน์ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2542) ได้แก่

2.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม จำนวน 678 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ขอบเขตด้านระยะ

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2558 ถึง มกราคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับ และมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะทำการกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

5. บุคลากร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้ได้รับตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือนและค่าตอบแทน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3. ทราบถึงข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. บริบทของอำเภอโกสุมพิสัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่ แล้วให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างไปในรายละเอียด ดังนี้

ลิขิต ธีระเวคิน (2548 : 386) การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครอง โดยวิธีการซึ่งหน่วยงานการปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนเองสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบาท ข้อบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปัตย์ไตย

วิชชุกร นาคธน (2550 : 1) การปกครองท้องถิ่น (Local Administration) หมายถึง การที่ประชาชนแต่ละท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจ ซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย ดำเนินการการบริหารจัดการกับวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ การบริการสาธารณะที่จำเป็นต่ำการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยภายในเขตท้องถิ่นของตนเองภายใต้หน่วยงาน ผู้บริหาร

งบประมาณ และบุคลากรของตนเอง และยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลระดับชาติ มิได้แยกออกเป็นอิสระจากความเป็นรัฐชาติ (Nation State) แต่อย่างใด

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 30) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วน ซึ่งมิใช่อำนาจในทางนิติบัญญัติและมิใช่อำนาจทางตุลาการ แต่เป็นอำนาจทางการบริหารหรือจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกองกำลังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สรุปการปกครองท้องถิ่นก็เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครอง การบริหารงานจะเป็นการให้บุคคลภายในท้องถิ่นเลือกตัวแทนภายในท้องถิ่นเข้ามาบริหารตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

สมศักดิ์ พรหมพันธ์ห้าว (2551 : 14) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครอง และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดไว้ โดยที่รัฐบาลกลางจะกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ถึงแม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้การควบคุม ดูแลจากรัฐบาลกลาง

อิสระ วงศ์ชนะ (2553 : 32) การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันบางส่วนหรือทั้งหมด โดยมีรัฐบาลของท้องถิ่นซึ่งเกิดจากประชาชน มีอำนาจในการตัดสินใจในการให้บริการสาธารณะตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ และภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนดไว้

สรุปการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลส่วนกลาง ให้อำนาจในการปกครองท้องถิ่น โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการปกครอง โดยกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีผู้บริหารและตัวแทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครอง โดยการกระทำด้วยตนเอง มีการจัดตั้งองค์กรที่เป็นตัวกลางในการให้บริการสาธารณะ เป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง และต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ชวลิต สละ 2556 : 21 - 23)

1. พื้นที่ที่เป็นบริเวณของการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีขอบเขตที่แน่นอนตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ส่วนที่เป็นสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ อื่น ๆ เช่น ภูเขา บึงหรือหนองน้ำทางน้ำธรรมชาติ ถนนหนทาง ฯลฯ จะไม่คำนึงถึงเลย ความจริงแล้วจะต้องรวมถึงส่วนที่เป็นสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอื่น ๆ ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดูแลรักษาและอนุรักษ์ไว้ไม่ให้เสื่อมโทรม ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อท้องถิ่นไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

2. ประชาชนจำนวนหนึ่งที่อาศัยทำมาหาเลี้ยงชีพอยู่ในพื้นที่นั้น จำนวนประชากรมีมากน้อยเพียงใดไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่จำนวนประชากรเป็นเงื่อนไขที่กำหนดประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการตั้งบ้านเรือนที่อยู่อาศัยจะเป็นการรวมกลุ่มกันหรือกระจัดกระจายกัน ก็ไม่เป็นเงื่อนไขของการจัดระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้บัญญัติรับรองสถานะของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ด้วยรวมทั้งการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นทบวงการเมืองซึ่งเป็นนิติบุคคลด้วย

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของท้องถิ่นตามกฎหมาย

5. การดำเนินงานการปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคคล 3 กลุ่ม ที่มีส่วนปฏิบัติงาน คือ สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารงาน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในท้องถิ่น ส่วนบุคคลกลุ่มที่ 3 เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการตามระเบียบให้เข้ามาปฏิบัติงานประจำ และมีสถานะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นดังได้กล่าวมาแล้ว

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มีบริการสาธารณะบางประเภทที่ต้องกระทำและบางประเภทควรกระทำได้ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของการดำรงชีพประจำวันของประชาชนในท้องถิ่น

7. รัฐบาลกลางมีอำนาจหน้าที่เพียงการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

3. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 33) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเอองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

4. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สมศักดิ์ พรมเดื่อ (2551 : 16) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ว่า เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนให้ประชาชนได้รู้ว่าการมีส่วนเกี่ยวข้อง การมีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อผลประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

ชวลิต สละ (2556 : 14 - 15) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และฝึกฝนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้และประสบการณ์ทางการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยการปฏิบัติ

2. การปกครองท้องถิ่นช่วยส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันและการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อกระทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการตอบสนองความต้องการโดยรวมของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นซึ่งมีความแตกต่างกัน ถ้าประชาชนรอรับการตอบสนองจากรัฐบาลกลางก็อาจไม่ได้รับตรงตามความต้องการและมีความล่าช้า ผู้บริหารงานการปกครองท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดย่อมจะสามารถตอบสนองได้เหมาะสมกว่า

4. การพัฒนาท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง จะเป็นผลมาจากความร่วมมือการสนับสนุน และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

สรุปการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่น โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท มีส่านร่วมในการปกครอง โดยกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีผู้บริหารและตัวแทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ และสามารถบริหารจัดการงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการบริการสาธารณะ และด้านอื่น ๆ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Dccentralization) เป็นหลักการอีกอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองของประเทศ โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดการกระจายอำนาจการปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ความหมายและขอบเขตของการกระจายอำนาจ

สำหรับความหมายของการกระจายอำนาจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ดังต่อไปนี้

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2548 : 290) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า เป็นระบบการบริหารการปกครองโดยที่รัฐบาลกลาง กระจายอำนาจบางส่วนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีอำนาจดำเนินกิจการในอาณาเขตของตนเองโดยปราศจากการแทรกแซง

โกวิทย์ พวงงาม (2550 : 36) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การโอนกิจการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งต้องอยู่ในพื้นที่ท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศบางหน่วยงานมารับผิดชอบ และจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 35) ได้ให้ความหมาย หลักการกระจายอำนาจปกครอง (Dccentralization) เป็นวิธีการที่รัฐบาลมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์การอื่นนอกจากองค์การของส่วนกลาง เพื่อจัดทำการบริการสาธารณะบางอย่าง โดยมีอิสระตามสมควรไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรืออำนาจสั่งการของส่วนกลางเพียงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางเท่านั้น โอนหรือกระจายอำนาจการปกครองบางส่วนไปให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุม ดูแลมิให้ออกนอกขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

อิสระ วงศ์ชนะ (2553 : 24) การกระจายอำนาจ คือ การจัดระเบียบการปกครองประเทศโดยมีหลักการสำคัญ คือ การโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจ

สรุปการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางโดยรัฐบาล กลางมอบอำนาจการปกครองไปให้ส่วนท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงานจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ลักษณะของหลักการกระจายอำนาจทางปกครอง

ลักษณะของการกระจายอำนาจมีนักวิชาการได้อธิบายไว้ ดังนี้

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 28 - 29) ได้อธิบายหลักการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

2.1 มีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นองค์การนิติบุคคล อิสระจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลาง ยิ่งมีนิติบุคคลแยกออกไปมากขึ้นเท่าใดก็นับว่ามีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่านั้น นิติบุคคลเหล่านี้เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่มีงบประมาณและหน้าที่ของตนเองกับมีความเป็นอิสระในการจัดทำการบริการสาธารณะที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องขอรับคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลาง เพียงแต่คอยควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องเท่านั้น

2.2 มีการเลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นองค์การของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในท้องถิ่นทั้งหมด หรือบางส่วน เพื่อให้ราษฎรในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ถ้าไม่มีการเลือกตั้งเลยก็ไม่นับว่ามีการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การเลือกตั้งถือว่าเป็นสาระสำคัญของหลักการกระจายอำนาจทางปกครองทางพื้นที่ ส่วนการกระจายอำนาจตามกิจการให้แก่องค์การนั้น การเลือกตั้งไม่ถือเป็นหลักสำคัญเหมือนกับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

2.3 องค์การตามหลักการกระจายอำนาจ มีความเป็นอิสระที่จะดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของราชการบริหารส่วนกลางมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ และดำเนินกิจการ ได้ด้วยงบประมาณและด้วยเจ้าหน้าที่ของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง ถ้าองค์การใดไม่มีความเป็นอิสระ เช่นว่านี้หรือมีแต่เพียงหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ราชการบริหารส่วนกลางหรือราชการบริหารส่วนภูมิภาคเท่านั้น ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจปกครองอย่างแท้จริงของหลักการกระจายอำนาจ

3. ประเภทของการกระจายอำนาจทางปกครอง

การจัดการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจนั้นทำได้ 2 ลักษณะ คือ (สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2550 : 29)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.1 การกระจายอำนาจทางพื้นที่ หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจทางเขตแดน (Tcrritorial Decentralization) คือ การที่รัฐมอบอำนาจในการจัดทำบริการสาธารณะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำ ทั้งนี้ การจัดทำบริการสาธารณะที่ได้รับมอบหมายจะถูกกำจัดขอบเขตโดยพื้นที่หรืออาณาเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ การจัดระเบียบราชการบริหารลักษณะนี้เรียกว่า “การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น”

3.2 การกระจายอำนาจทางบริการ หรืออาจเรียกว่า การกระจายอำนาจทางเทคนิค คือ การที่รัฐมอบอำนาจในการจัดทำบริการสาธารณะในบางเรื่องบางอย่างให้แก่องค์กรของรัฐ (State Organization) ที่จัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะเป็นผู้จัดทำการกระจายอำนาจทางบริการนี้มิใช่เป็นการกระจายอำนาจปกครอง แต่เป็นการ “มอบ” ให้องค์การของรัฐไปจัดทำบริการสาธารณะโดยแยกออกมาเป็นนิติบุคคลต่างหากจากรัฐ มีทรัพย์สินเป็นของตนเอง และมี

ผู้บริหารของตนเองโดยเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐเช่นกัน ซึ่งมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน แสดงความแตกต่างระหว่างองค์กรกระจายอำนาจทางพื้นที่กับองค์กรกระจายอำนาจทางบริการ

4. ข้อดีและข้อเสียของการกระจายอำนาจทางการปกครอง

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 : 30 - 32) ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของการกระจายอำนาจทางการปกครอง ไว้ดังนี้

4.1 ข้อดีของการกระจายอำนาจทางปกครอง

4.1.1 ทำให้มีการสนองต่อความต้องการเฉพาะท้องถิ่นดีขึ้น การบริการสาธารณะบางอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับส่วนได้เสียของประเทศเป็นส่วนรวม แต่เกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะท้องถิ่น

4.1.2 เป็นการแบ่งเบาภาระของการบริหารราชการส่วนกลางในกิจการอันเกี่ยวกับท้องถิ่นโดยเฉพาะไปได้มาก

4.1.3 การเลือกตั้งเจ้าหน้าที่จากราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง ทำให้ผู้ได้รับเลือกตั้งมีความสนใจในการปกครองท้องถิ่นและได้เรียนรู้วิธีการปกครองดีขึ้น

4.2 ข้อเสียของการกระจายอำนาจทางปกครอง

4.2.1 ถ้ากระจายอำนาจมากเกินไปอาจจะเป็นอันตรายต่อเอกภาพในการปกครองประเทศได้ กล่าวคือ การกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นนั้น ถ้าขยายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมากเกินไปอาจเป็นการทำลายเอกภาพในการปกครองและความมั่นคงของประเทศก็ได้

4.2.2 ทำให้ราษฎรในท้องถิ่นเห็นประโยชน์ของท้องถิ่นของตนสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ทั้งนี้ เพราะว่าเมื่อราษฎรมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้นก็มุ่งแต่จะทำประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นของตนฝ่ายเดียว

4.2.3 เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอาจใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่สมควร ทั้งนี้ เพราะว่าการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นย่อมต้องมีการเลือกตั้ง จึงทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก

4.2.4 การจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจย่อมสิ้นเปลืองมากกว่าการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการรวมอำนาจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง

พบสุข ชำ่ชอง (2553 : 2 - 3) ได้ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ โดยกล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง มีคุณค่าและความสำคัญดังนี้ 1) สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการปกครองขนาดเล็ก ๆ ที่มีจำนวนมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีพื้นที่ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การบริหาร และการปกครองที่มีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้น ๆ ได้ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มาทำการให้บริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (Democratic Accountability) 2) การปกครองท้องถิ่น เป็นโรงเรียนแห่งประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการเลือกตั้ง มีระบบพรรคการเมืองระดับท้องถิ่น มีการต่อสู้และการแข่งขันในทางการเมือง ตามวิถีทางและตามกติกา ในที่สุดก็จะทำให้ประชาชนเข้าใจถึงระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ที่สำคัญ คือ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของประชาชน และในที่สุดจะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ และการที่องค์กรปกครองท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในทางการเมือง ถือได้ว่าเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน 3) การสร้างการมีส่วนร่วม (Participation) การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่น หรือในระดับภูมิภาค ย่อมเอื้อต่อประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่า และเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตนเอง และเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชนด้วยตนเอง 4) การสร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ความห่างไกลทั้งในทางภูมิศาสตร์และในทางการเมือง ย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนท้องถิ่น อาจจะไม่ได้รับการยอมรับในทางตรงกันข้ามหากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับ และเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทางการเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม และ 5) การดำรงหลักเสรีภาพ (Liberty) หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวมอยู่ที่ศูนย์กลางมากจนเกินไป เป็นไปได้ที่จะเกิดการใช้อำนาจในทางที่จะ

ลิดรอนสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล และสร้างความเสียหายให้กับสังคมโดยรวมได้ง่าย ในทางตรงกันข้าม การกระจายอำนาจจึงเป็นมรรควิธีหนึ่งในการปกป้องเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยการทำให้อำนาจมีการกระจายออกไป อันจะนำไปสู่การสร้างโครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Checks and Balances) ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอกศูนย์กลาง

สรุป ในหลักการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการดูแล การจัดการบริการสาธารณะที่จำเป็นของท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเลือกตั้งผู้บริหารขึ้นมาเอง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบาย และการกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการกำหนดนโยบายการคลัง การบริหารงานบุคคล และการบริหารกิจการของท้องถิ่น ภายใต้การตรวจสอบของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และที่สำคัญ คือ ประชาชนในท้องถิ่นนั้น จะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมาย ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารงานทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็น ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นด้วย การสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในความหมายของการกระทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เท่านั้น คือ

1.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหา (Recruitment)

1.2 การสัมภาษณ์ และการคัดเลือก (Interviewing and Selection)

1.3 การแต่งตั้ง (Promotion) การโยกย้าย (Transfer)

1.4 การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน หรือการพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน

1.5 การจัดสิ่งจูงใจ (Incentive) และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ (Benefits)

1.6 สร้างความร่วมมือ และพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.7 อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 เสริมสร้างและรักษาขวัญกำลังใจ (Morale) ให้อยู่ในระดับสูง

1.9 การประเมินผลงาน (Appraising Performance)

สรุปโดยความสำคัญของงานด้านการบริหารบุคคล ดังกล่าว ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน้าที่งานด้านการบริหารยังเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์การ ซึ่งในความสำคัญที่กล่าวมา ย่อมถือได้ว่า การบริหารงานบุคคลไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างานหรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็น “ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด” (A Major subsystem) ที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์การมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ ซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำงานได้ผลดีสมความมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำตั้งแต่หาคนมาทำงาน และทำให้คน ๆ นั้น รักองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์กรด้วยดีและมีประสิทธิภาพตลอดไป จนกว่าคน ๆ นั้นออกจากงานไป

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งมีความรู้ความสามารถเหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงานหลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำใด ๆ ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลสองฝ่ายในหน่วยงาน คือฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงานจนมีแนวคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลัก เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร ระบบการบริหารงานบุคคล มี 2 ระบบ ประกอบด้วย ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อผู้บริหาร โดยไม่จำกัดขอบเขต ระบบคุณวุฒิ หมายถึง ระบบที่มีการคัดเลือกคนดี คนมีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขัน

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ หลักการศึกษาวิจัย กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การพัฒนา การประเมิน สวัสดิการ และ วินัย

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 9) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนวิธีการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ เพื่อจัดหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำงานได้ผลดีสมความมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำตั้งแต่หาคนมาทำงานและทำให้คน ๆ นั้น รักองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์กรด้วยดีและมีประสิทธิภาพตลอดไป จนกว่าคน ๆ นั้นออกจากงานไป

ยุพิน กอศรี (2551 : 10) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การวางแผนและการเลื่อนตำแหน่ง โดยการดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิต หรือการบริหารขององค์กรในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

อิสระ วงศ์ชนะ (2553 : 10) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการค้นหาการพัฒนา และการใช้บุคคล

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลขององค์กรในด้านการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้ตรงตามลักษณะของแต่ละงานรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรและสังคม มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีในการทำงาน และการดูแลบุคลากร โดยการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องมีจากการปฏิบัติงาน

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สำหรับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความ คิดเห็นไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 2) ได้อธิบายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า “ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ และยุ่งยาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณได้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารจัดการที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย ก็เป็นการยากที่จะบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมายได้ ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกันและมีผลกระทบต่อสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคนของผู้บริหารว่า การที่ผู้บริหารจะทำงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้ผลงานเกิดขึ้นจึงจะสำเร็จลงได้ตามวัตถุประสงค์

บรรยงค์ โตจินดา (2550 : 20 - 21) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนับวันจะทวีขึ้นเรื่อย ๆ ตราบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้น มีวิสัยสามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องวันยังค่ำ คือ เป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง

1. เพราะมีการแข่งขันกันมากขึ้น

2. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มารับใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตของมนุษย์

4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแรงขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

5. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น

6. บทบาทของการจัดการเลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา

7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น

กระบวนการ บริหารงานประกอบด้วย POSDC คือ Planning, Organizing, Staffing, Directing and Controlling ตัว “S” สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการบริหาร ดังนั้น เมื่อจัดตั้งองค์การแล้ว ต้องมีคนทำงาน โดยหาคนมาทำงานนั่นเอง การจัดคนลงไปในงาน (Staffing)

สรุปองค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงานโครงการ การตกลงใจและถือปฏิบัติ หากผู้บริหารสามารถจัดการเรื่องคน ปัญหา และความต้องการของคนได้แล้ว ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าปัญหาจะมีคนทำงานในองค์การไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานไม่ได้รับความยุติธรรม เกิดจากปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ การบริหารบุคคลที่ดีจะช่วยแก้ไข และลดปัญหาดังกล่าวได้ หากผู้บริหารจะศึกษาการบริหารงานบุคคลกันอย่างจริงจัง

3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

มานพ ทรวงทองหลาง (2551 : 23) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐและภารกิจงานไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจงาน การวิเคราะห์งาน และการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ภารกิจงาน การดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การจ้างลูกจ้างประจำ การจ้างลูกจ้าง 18 ชั่วคราว การแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการ การบรรจุเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรอง 4) วินัยและการรักษาวินัย ภารกิจงาน กรณีความผิดไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำความผิดวินัย และ 5) การออกจากราชการ ภารกิจงาน การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลัง การวางระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การควบคุม การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนา การบำรุงรักษา และการพ้นจากงาน ที่ปฏิบัติในองค์การ หรือหน่วยของบุคลากร กระบวนการบริหารงานบุคคล ได้มีผู้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้

สมชาย หิรัญกิติ (2542 : 10 - 11) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนบุคคล เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการบุคคลให้ได้จำนวนพนักงานที่มีลักษณะตามที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาทำหรือจำนวนที่ต้องออกจากงาน ซึ่งจะมีการออกแบบและการวิเคราะห์งาน

1.2 การออกแบบงาน เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 การวิเคราะห์งาน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การสรรหาบุคลากร (Recruiment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม การคัดเลือก เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดกับองค์การ กับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากผู้สมัคร

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา เป็นการศึกษาหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

4. ผลตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานจะได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์เป็นรางวัล หรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลมาจาก

การจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล

5. ความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพเป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

6. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงานเป็นสิ่งแวดล้อมที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงาน ลูกจ้าง แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ)

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ของการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงกับพนักงาน

ยุพิน ก่อศรี (2551 : 24) ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 6 ประการที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน คือ ความพยายามให้มีกำลังคนให้เพียงพอเพื่อที่จะสามารถ ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไปในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน คือ การค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะสมัครงานในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในองค์การ

3. การคัดเลือก คือ การคัดเลือกผู้สมัคร การสรรหาโดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตัดสินใจเลือก การแนะนำงาน และเกณฑ์การคัดเลือกเข้าทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ งานที่ทำอาจมีลักษณะกว้างไปไม่เจาะจง แต่บางงานต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะทางและใช้เทคนิคสูงขึ้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน รวมทั้งความสำคัญของงานนั้นด้วย

4. การปฐมนิเทศ คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และได้ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นการให้ข้อมูลให้พนักงานได้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการเริ่มทำงานระยะแรก ให้เกิดความประทับใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. การบรรจุแต่งตั้ง คือ การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนตามลำดับและมีสิทธิใช้ฐานะในการดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มีความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สรุป การบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน

3.1 ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 102) กล่าวถึงเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการวางแผนกำลังคนว่า การที่ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังก็เพื่อที่จะมุ่งให้เกิดผลสำเร็จในประการต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน และเพื่อประโยชน์ที่จะได้ มีการพัฒนาพนักงานได้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อที่จะให้มีการวางแผนที่จะทำการว่าจ้าง ได้อย่างถูกต้อง

สถาบันวิทยบริการ มหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 114) แบ่งกระบวนการวางแผนกำลัง เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษานโยบายและแผนงานขององค์การ การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องศึกษานโยบายและแผนงานขององค์การก่อน เพื่อให้สอดคล้องกัน ศึกษาถึงโครงสร้างองค์การ และศึกษาถึงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนโยบายของการบริหารตลอดจนสภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองด้วย

2. การวิเคราะห์คนเป็นการทำอย่างเป็นระบบ สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในองค์การทำการวิเคราะห์งานแต่ละตำแหน่ง โดยดูตำแหน่งงาน ขอบเขตการปฏิบัติงาน คุณสมบัติของพนักงาน ความรู้ความสามารถ รวมทั้งคาดการณ์ความสูญเสียกำลังคนในอนาคตด้วย

3. การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน เป็นการมุ้งเน้นกำลังคนในอนาคต การปรับตัวขององค์การในอนาคต อันจะเกิดแรงผลักดันภายนอกและภายในองค์การ เป็นการ

กำหนดความต้องการจำนวนคนที่มีคุณสมบัติที่ระบุไว้สำหรับตำแหน่งงาน และสำหรับระยะเวลาหนึ่งในอนาคต และการคาดคะเนว่าจะมีการเกษียณอายุ การปลดออก การแต่งตั้ง ความต้องการกำลังคน ขององค์การต่าง ๆ ในระยะการวางแผนเปรียบเทียบความต้องการกำลังคนกับการผลิตกำลังคน

3.2 การวางแผนกำลังคน มีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

3.2.1 การวางแผนบุคลากรเพื่อการใช้คนที่มีประสิทธิภาพ

3.2.2 การวางแผนบุคลากรเพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร

3.2.3 การวางแผนให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านการจ้างงาน

สรุป การวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นการคาดการณ์เป้าหมายที่ปรารถนาสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้นการวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่จะพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมีรากฐานในการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ใช้ความรู้ในการคาดคะเน การพิจารณาวางแผนองค์การจึงจะสำเร็จบรรลุผลที่ได้กำหนดไว้

3.3 กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

หลังจากที่ได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไว้แล้ว งานขั้นต่อไปก็คือ การบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอันเป็นการเปลี่ยนฐานะของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นบุคลากร และมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติ

การที่จะมอบหมายหน้าที่การงานอะไรให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัตินั้น จะต้องเป็นไปตามหลักการที่ว่า การมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ใดปฏิบัติจะต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้นั้น (Put the Right Man to Right Job) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าผู้ใดมีความรู้ ความสามารถในด้านใดนั้น นอกจากจะกระทำโดยการทดสอบความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้ทดลองปฏิบัติสักระยะหนึ่งว่าจะสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้หรือไม่เพียงใดก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่การงานนั้น ๆ ให้ปฏิบัติเป็นการถาวรต่อไป

การโยกย้ายสับเปลี่ยน เป็นหน้าที่ตลอดจนการโดนข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งทั้งในระดับเดียวกันหรือระดับสูงขึ้นไปก็จะเป็นไปตามหลักการดังกล่าวข้างต้นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรข้าราชการ การบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น กระทำได้ 3 วิธีด้วยกัน คือ

3.3.1 บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่

3.3.2 บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ อาจคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ

2) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลน ที่ ก.พ. จะกำหนด

3) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้น โดยเฉพาะกรณีอื่นที่ ก.พ. กำหนด

3.3.3 การบรรจุและแต่งตั้งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการที่จะต้องบรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ เข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2540 : 77-78)

สรุป การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อจากการคัดเลือก และเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสรรหาบุคลากร การบรรจุ หมายถึง การรับบุคลากรเข้าทำงาน เป็นข้าราชการ หรือพนักงาน การแต่งตั้ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

3.4 การพัฒนาบุคลากร

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540 : 8) ได้ให้ ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในด้านเจตคติต่อการทำงาน หน่วยงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2543 : 6) ได้ให้ ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ทั้ง

ในด้านการ คัดเลือก การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็น ทัศนคติที่มีต่องาน และ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะซึ่งจะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กว่าเดิม

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 251) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) หมายถึง กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการแล้วก็จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้นำหรือหัวหน้างาน ความสำเร็จหรือการที่จะได้ผลดีเพียงใดหรือไม่นั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่จะทำหรือใช้เจตนาอย่างไร หรือหวังผลที่จะให้ได้ผลทางใดเป็นสำคัญ ถ้าผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทางกับจิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญ ในกรณีเช่นนี้ความขัดแย้งอย่างรุ่นแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ง่ายมาก ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วล้วนแต่มีผลกระทบต่อการแประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ เสมอ

อนันต์ อัครเศรษฐัง (2551 : 25) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เพื่อการพิจารณาผลตอบแทน การพิจารณาให้ความดีความชอบ โดยใช้ผลงานเป็นหลักในการตัดสินใจของผู้บริหารและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และเป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถของพนักงานอันที่จะส่งผลให้พนักงาน และองค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและพนักงานเอง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแก้ไข โดยการพยายามกำหนดและหาแนวทางให้มีแผนการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน และให้นำเอาผลงานมาพิจารณาประกอบด้วยควบคู่กันไปกับความอาวุโสในการพิจารณา อาจจะมีบุคคลบางคนปฏิเสธการเลื่อนขั้น แต่การปฏิเสธจะมีน้อยมากอาจมีปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ที่จะได้เลื่อนขั้นไม่ยอมให้พนักงานของตนเลื่อนขั้นเรื่องนี้เกิดขึ้นบ่อยมาก

สรุป ได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ที่เป็นการประเมินผลงานของพนักงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ เพื่อพิจารณาให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปฏิบัติงาน ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานให้ประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไป

บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 ในระยะเริ่มแรกจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารบุคคลเป็นของตนเอง แต่มีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เรียกว่า “คณะกรรมการพนักงานเทศบาล” หรือชื่อย่อว่า “ก.ท.” ซึ่งทำหน้าที่ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และมี “คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัด” เรียกชื่อย่อว่า “อ.ก.ท.จังหวัด” เป็นผู้ช่วย ก.ท.ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัด นั้น (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2539 : 79)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลในระยะเริ่มแรกจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมโยธา อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการคุรุสภา เลขาธิการ ก.พ. และผู้แทนกระทรวงสาธารณสุขเป็นกรรมการ โดยมีรองอธิบดีกรมการปกครอง ฝ่ายบริหารประจำจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานอนุกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นอนุกรรมการ โดยผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่น เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ในปัจจุบัน รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับระบบและองค์การในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้มีเอกภาพ และเป็นองค์กรร่วมระหว่างรัฐท้องถิ่น และ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ออกมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอน 120 ก ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 288 และนโยบายของรัฐบาลในการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และส่วนกลางกับท้องถิ่น ให้พนักงานท้องถิ่นทราบอนาคตของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ดังกล่าว (ชำนิ ศักดิเศรษฐ์. 2543 : 4)

ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล มีองค์กรทำหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง เรียกว่า “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง (ตัวแทนฝ่ายรัฐ) เป็นกรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน (ตัวแทนฝ่ายท้องถิ่น) เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการในกรมการปกครอง จำนวน 1 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีกรมการปกครอง แต่งตั้ง เป็นเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด สำหรับในแต่ละจังหวัด กำหนดให้มี “คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด” เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน (ตันแทนฝ่ายรัฐ) เป็นกรรมการ ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น จำนวน 9 คน (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกกันเอง 3 คน ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งคัดเลือกกันเอง 3 คน และผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกกันเอง 3 คน) เป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์ แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในจังหวัด 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลของจังหวัด จะต้องอยู่ในการกำกับดูแลของ “คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หรือ ชื่อย่อว่า “ก.ถ.” ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ จากการกระจาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

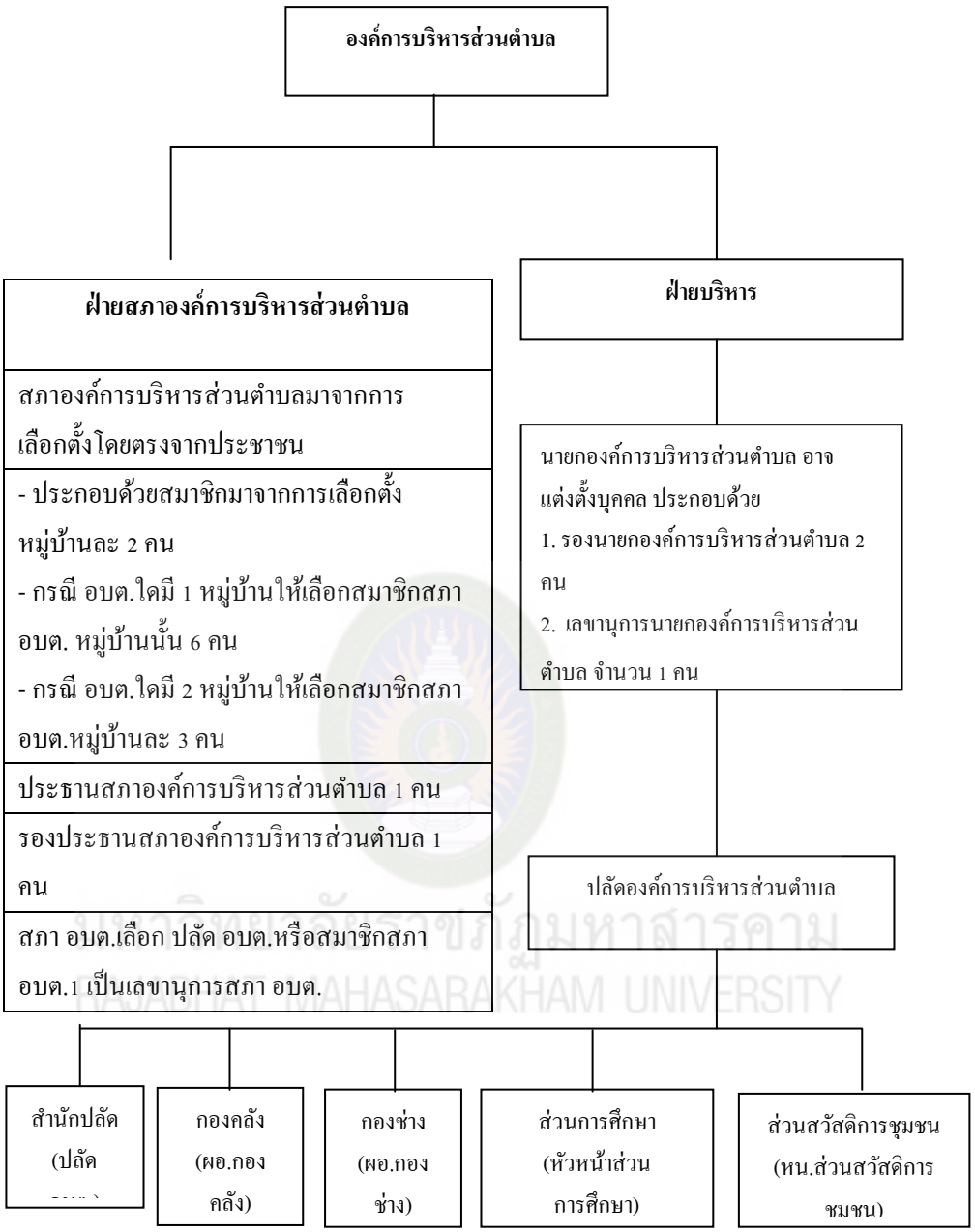
อำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง การบริหารงานส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งนั้น การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. ดังกล่าว องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ จากองค์กรในรูปแบบเดิม “คณะกรรมการพนักงานเทศบาล” เปลี่ยนเป็น “คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” ซึ่งย่อ “ก.อบต.” และ “คณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัด” ในระยะเริ่มแรกที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศใช้และอยู่ในขั้นตอนของการเตรียมการในเรื่องการออกกฎระเบียบต่าง ๆ การสรรหาคณะกรรมการ เพื่อออกมารองรับ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ พ.ร.บ. ฉบับนี้ใช้บังคับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศใช้ใหม่ ๆ จึงต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะอนุกรรมการพนักงานเทศบาลประจำจังหวัดไปก่อน

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการคัดเลือกพนักงานของท้องถิ่นเองด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ย่อมอิสระในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ตรงตามความต้องการ ตามความเหมาะสม ตรงกับงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองความก้าวหน้าของหน่วยงานในโอกาสข้างหน้าต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย โครงสร้างทั้งฝ่ายการเมือง และโครงสร้างฝ่ายราชการประจำ ซึ่งจะต้องมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนี้ การบริหารงานบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงนำหลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมาอธิบาย ดังนี้ (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. 2539 : 79 - 90)



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

2.1 พนักงานส่วนตำบล เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งจากทางองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2539)

2.2 ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปริมาณงานมากและมีรายได้เพียงพอก็สมารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538

2.3 ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542 มาตรา 72 วรรค 3

3. องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ ก.ถ. มาตรา 26 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือ ก.กลาง และมาตรา 25 กำหนดให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตจังหวัด เรียกว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด หรือ ก.อบต.จังหวัด เป็นองค์กรรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลใน 3 ระดับ ซึ่งคณะกรรมการมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ โดยตำแหน่ง จำนวน 6 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการ

กลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา จำนวน 1 คน และในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นก็ให้มีคณะผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 1 คน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

3.1.1 กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

3.1.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก

3.1.4 ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.5 ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

3.1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.7 กำหนดมาตรฐานกลางให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง ผู้แทนองค์การบริหารส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตำบล 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคลที่จะเป็นประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

4.1 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 5 วรรคสาม

4.2 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล

4.3 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

4.4 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

4.5 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.6 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

4.7 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

4.8 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

4.9 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในตำบล

4.10 ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

4.11 กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

4.12 ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของตำบลเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โอนตาม (5) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละแห่งมีโอกาสไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันได้

5. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ประกอบด้วย

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่

5.1 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้น

5.2 กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบล

5.3 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษ ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.4 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

5.5 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

6. ระเบียบการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน

มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจากผู้ปฏิบัติในงานที่แบ่งออกมาจากส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งผู้รับผิดชอบเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเงินและบัญชี ซึ่งผู้ปฏิบัติในงานต่าง ๆ ขึ้นกับการบังคับบัญชากับหัวหน้าสำนักปลัด

กองคลัง แบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารงานทั่วไป งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง แบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็นงานต่าง ๆ เช่น งานบริหารงาน งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

ส่วนราชการอื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น เพื่อกำหนดส่วนราชการแล้วก็จะกำหนดงานต่าง ๆ ขึ้นเพื่อรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติแต่ละด้านก็จะรับผิดชอบงานของตนเอง

หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบังคับบัญชากับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก็อยู่ภายใต้การบังคับบัญชากับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาจะเป็นไปตามสายงานตามลำดับขั้นจากผู้ปฏิบัติจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับจะมีการควบคุมสั่งการ ประเมินผลเป็นไปตามลำดับขั้น

ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทุกระดับจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์คนเพื่อให้ทราบจำนวนและคุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคลากรในแต่ละงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริบทของอำเภอโกสุมพิสัย

1. ประวัติอำเภอโกสุมพิสัยโดยสังเขป

มีหลักฐานเท่าที่ค้น พบว่า ท้องที่อันเป็นที่ตั้งอำเภอโกสุมพิสัยเป็นเพียงหมู่บ้านเล็ก ๆ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำชีทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร ในอดีตบริเวณที่ตั้งอำเภอโกสุมพิสัย เป็นป่าใหญ่มีสัตว์ป่ามากมาย มีพรานป่า 2 คน ได้ล่าสัตว์ที่บริเวณป่าแห่งนี้และเกิดอิทธิฤทธิ์จากป่าไม่สามารถล่าสัตว์ได้ จนต้องปลูกหอขึ้นบวงสรวง ขอล่าสัตว์และได้สัตว์ตามที่ต้องการ ซึ่งหอที่ปลูกบวงสรวงมีลักษณะขวางตะวัน เมื่อมีหมู่บ้านเกิดขึ้นจึงเรียกว่า บ้านหอขวาง ต่อมามีผู้อพยพจากเมืองสุวรรณภูมิ (อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด) มาตั้งถิ่นฐานเพิ่มขึ้นเพราะความอุดมสมบูรณ์ครั้นต่อมา พ.ศ. 2425 ความเจริญก้าวหน้าของบ้านหอขวาง ขยายอาณาเขตออกไปกว้างขวางสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเมือง พระยาดำรงธวัชบุรี เจ้าเมืองธวัชบุรี จึงมีใบบอกไปยัง

เมืองกรุงเทพมหานคร เพื่อทูลเกล้าถวายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมเครื่องราชบรรณาการ ดอกไม้เงิน ดอกไม้ทอง ซึ่งทำเป็นรูป ดอกประคำป่า พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดยกฐานะบ้านหอขวางเป็นเมือง ขนานนามว่า เมืองโกสุมพิสัย แปลว่า เมืองแห่งดอกประคำป่า ต่อจากนั้นได้ตั้งให้ ท้าวสุริโย (บุตรพระยาดำรงธวัชบุรี) เป็นเจ้าเมืองคนแรก มีราชทินนามว่าพระสุนทรพิพิธ พร้อมทั้งตั้งกรมการเมืองครบถ้วนปกครองประชาชนต่อมา พ.ศ. 2443 ได้มีการแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นออกเป็นมณฑลจังหวัด อำเภอเมืองโกสุมพิสัย มีฐานะเป็นอำเภอมีนายอำเภอคนแรก คือ พระสุนทรพิพิธ จนถึงปัจจุบัน มีนายอำเภอคนที่ 33 ชื่อ นายนราธร ศรประสิทธิ์

2. สภาพทางภูมิศาสตร์

อาณาเขตอำเภอโกสุมพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม 28 กิโลเมตร ตั้งอยู่บนเนินสูงหรือเรียกว่า มอ มีพื้นที่ 916.351 ตารางกิโลเมตร (572,719 ไร่) มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอเชียงยืน	อำเภอกันทรวิชัย	จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	อำเภอกันทรวิชัย	อำเภอเมือง	จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอบรบือ	อำเภอกุดรัง	จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอบ้านไผ่	อำเภอเมือง	จังหวัดขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง ที่ลุ่มสลับที่ดอน ไม่มีภูเขา พื้นที่ด้านทิศเหนือค่อนข้างอุดมสมบูรณ์เพราะมีแหล่งน้ำธรรมชาติคือ แม่น้ำชีไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีคลองส่งน้ำชลประทานเขื่อนหนองหวายซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ส่วนทางด้านทิศใต้เป็นเนินสูงแห้งแล้ง ไม่อยู่ในเขตชลประทานต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก

4. การปกครอง

อำเภอโกสุมพิสัยมีการแบ่งการปกครองออกเป็น 17 ตำบล 233 หมู่บ้าน จำนวนหลังคาเรือน 24,186 หลังคาเรือน ประชากรทั้งหมด 120,556 คน ชาย 59,524 คน หญิง 61,032 คนความหนาแน่นประชากรต่อพื้นที่ 132 คน ต่อ ตารางกิโลเมตร

5. การคมนาคม

การขนส่ง สามารถติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ในเขตจังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดใกล้เคียงโดยทางรถยนต์การสื่อสาร สามารถติดต่อสื่อสารได้ทางไปรษณีย์โทรเลข โทรศัพท์ และวิทยุสื่อสาร

6. ลักษณะภูมิอากาศ

ในฤดูร้อนอากาศค่อนข้างร้อนอบอ้าว เริ่มปลาย เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน พฤษภาคม ฤดูฝนจะมีฝนตกชุกประมาณ เดือน มิถุนายน - กันยายน ของทุกปี ในฤดูหนาวมีลมแรงและอากาศเย็น เริ่มกลางเดือนตุลาคม – กุมภาพันธ์

7. ทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำและสภาพเศรษฐกิจ

อำเภอโกสุมพิสัย มีแม่น้ำขนาดกลางไหลผ่านเพียงสายเดียวคือ แม่น้ำชี ซึ่งประชาชนได้อาศัยแหล่งน้ำสายนี้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนาปีละ 2 ครั้ง ประมาณร้อยละ 55ของพื้นที่ทั้งหมด นอกจากนี้ พื้นที่ส่วนหนึ่งของอำเภอโกสุมพิสัยเป็นที่ราบ ประชาชนประกอบอาชีพทำไร่ ทำสวน ทำนาปีละ 1 ครั้ง อาศัยน้ำตามธรรมชาติ

8. ศึกษาและวัฒนธรรม

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	74	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	8	แห่ง
วัด	จำนวน	90	แห่ง
โบสถ์คริสต์	จำนวน	1	แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9. สถานที่น่าสนใจ

วนอุทยานโกสัมพี เป็นป่าไม้เบญจพรรณ อยู่ริมฝั่งแม่น้ำชี มีหนองน้ำธรรมชาติเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่านานาชนิด โดยเฉพาะลิงพันธุ์ต่าง ๆ อาศัยอยู่ประมาณ 800 ตัว ชาวบ้านเรียกว่า บุ่งลิง หลวงพ่อมิ่งเมือง พระพุทธรูปสร้างด้วยหินทราย แบบศิลปะเขมรโบราณเป็นพระพุทธรูปคู่เมืองโกสุมพิสัย ไม่ทราบแน่ชัดว่าสร้างสมัยใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะคล้ายกันที่สามารถเทียบเทียงกับการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สราวุธ อินทะพันธุ์ (2548 : 114 – 116) ได้ศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าคือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันบุรีโดยรวมและรายด้าน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลจำนวน 132 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล 4 ด้าน คือด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อซึ่งมี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 ถึง .85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนการโยธา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 60 – 62) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องในที่มีความแตกต่างกันในเรื่องวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลเขื่องใน ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทศบาล จำนวน 55 คน ได้มาโดย Purposive Sampling จากประชากรทั้งหมด 100% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F – Test ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขื่องในโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขื่องในโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

พงษ์พันธ์ วงศ์อามาตย์ (2550 : 57 - 61) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อนำเสนอปัญหาและสาเหตุของปัญหาให้มีการปรับปรุงและแก้ไขให้ระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ ต่อไปกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวน้าส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลจำนวน 288 คนได้มาโดย Purposive Sampling จากประชากรทั้งหมด 4 กลุ่ม กลุ่มละ 100% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับจำนวน 71 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหาพนักงานส่วนตำบลผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมีปัญหามากที่สุดตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่กว้างเกินไปไม่เป็นการเฉพาะเจาะจงหรือคุณวุฒิทางการศึกษาที่เป็นวิชาชีพเฉพาะจึงทำให้ได้พนักงานส่วนตำบลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานน้อยรองลงมาคือ ปัญหาการประกาศรับสมัครในการสรรหาพนักงานส่วนตำบลยังมีปัญหาเรื่องเวลาการประกาศก่อนการรับสมัครน้อย จึงทำให้ไม่เป็นการแพร่หลายและผู้ประสงค์จะสมัครเตรียมตัวไม่ทันทำให้ได้พนักงานส่วนตำบลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถตามที่ต้องการ 2) ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้เปิดช่องทางในการหาผลประโยชน์โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งได้เองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลที่สามารถวัดได้หรือมีเครื่องมือวัดซึ่งเห็นเป็นรูปธรรมทำให้เกิดปัญหางานบางอย่างคนล้นงานงานบางอย่างไม่มีคนทำเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ได้นำหลักทฤษฎีในการวิเคราะห์องค์กรเข้ามาดำเนินการในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

สมชาย กัลป์ยะกิติ (2550 : 103 - 105) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการและตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 173 คน ได้มาโดย Purposive Sampling จากประชากร ทั้งหมด 100% เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่าข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการธำรงรักษาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการให้ออกจากงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

อนันต์ อรรคเศรษฐัง (2551 : 75 – 77) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรที่มีความแตกต่างในด้านเพศระดับตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 110 คน ได้มาโดย Purposive Sampling จากประชากรทั้งหมด 100% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 ถึง .75 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent – Samples t – test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่งข้าราชการ อายุ 36 – 45 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน และปัญหาด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน 3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ และอายุแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่ง และการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551 : 93 – 94) ได้ศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 99 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปัญหา และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .25 ถึง .86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent - Samples t - test and F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคคลผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไขปรับปรุงให้ระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลให้มีคุณภาพอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ยุพิน กอศรี (2551 : 58) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 129 คน เป็นชาย 35 คน เป็นหญิง 94 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent – Samples t- test and F-test (One – way ANOVA) เสนอผลการศึกษา โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตรี และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี 2) บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยโดยรวมและเป็นรายด้าน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับปัญหาจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือด้านสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านปฐมนิเทศ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง 3) บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัยที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน (p>.05)โดยสรุป บุคลากรโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน (p>.05)ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

กัมพล เครือวัฒนเวช (2556 : 67 - 70) การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโครงการหมู่บ้านจัดสรร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาจานวน 49 กลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ตำแหน่งผู้บริหารโครงการและเจ้าของโครงการ โดยมีรูปแบบกิจการเป็นบริษัทและเจ้าของคนเดียว พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านจัดสรร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสรรหาบุคคลและด้านการจัดองค์กร ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จของการบริหารบุคคลของโครงการหมู่บ้านจัดสรร ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านการจัดการสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารงานบุคคล ข้อมูลของอายุงาน ตำแหน่งงาน และรูปแบบกิจการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบสมมุติฐานข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีแตกต่างกัน ส่วนสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า อายุกับตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาริกา ทองคำ (2558 : 708 - 709) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวอย่างของ Taro Yamane. (1973) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ *t*-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว *F* – test วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ 2) พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมสรรหาพนักงาน 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ควรมีการตั้งคณะกรรมการสอบวินัยพนักงานโดยเฉพาะ และไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว

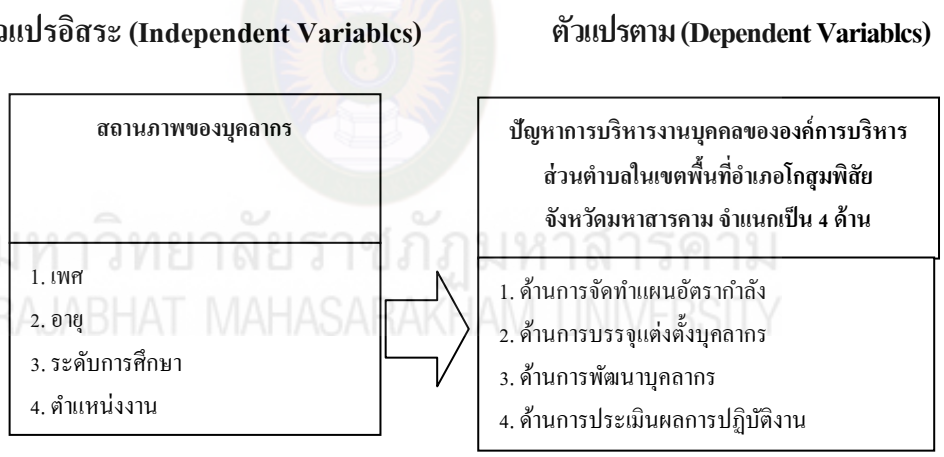
ปฐมชัย มุลิกะบุตร (ม.ป.ป. : 1) ใช้กลุ่มตัวอย่างจานวน 84 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สาเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ที่มีเพศ ระดับการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด 4 ด้าน 1) ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ปรับปรุงจากกรอบการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผสมการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mix method)โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 678 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย. 2557 : 23)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 : 727) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จากสูตร n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{678}{1+678\ (0.5)^2}$$

= 399.41 = 400 คน

1. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จากนั้นได้ทำการเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ ละองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแสดงการเทียบสัดส่วนและจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง x จำนวนพนักงานแต่ละแห่ง
จำนวนประชากรทั้งหมด

เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง อบต. แก้งแก

= 39 x 400 = 23
678

จากการคำนวณสัดส่วนขนาดตัวอย่างพนักงานส่วนตำบลแก้งแก ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 23 คน

1.2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อพนักงาน แล้วจับฉลากจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 ลำดับที่ ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	แก้งแก	39	23
2	หัวขวาง	61	36
3	หนองเหล็ก	46	27
4	ดอนกลาง	57	34
5	แพง	44	26
6	เขวาไร่	40	24
7	วังยาว	38	22
8	หนองกุงสวรรค์	27	16
9	หนองบอน	44	26

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
10	โพนงาม	41	24
11	ยางท่าแจ้ง	28	17
12	ยางน้อย	41	24
13	เลิงใต้	33	19
14	หนองบัว	37	22
15	แห่ใต้	46	27
16	เหล่า	23	14
17	เขื่อน	33	19
		678	400

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโกสุมพิสัย. 2558 : 23

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลละ 2 คน รวมเป็น 34 คน ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งระดับปัญหาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ของการบริหารงานบุคคล ที่นอกเหนือจากคำถาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบ แล้วนำมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความเหมาะสมและนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความเที่ยงตรงเรื่องเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง รูปแบบ แบบสอบถาม (Format) และใช้ภาษา (Wording) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้

สอดคล้อง	ให้คะแนน	+ 1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- 1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. นายวิทวัส จันทะรี ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง วุฒิการศึกษาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ศศ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. อาจารย์วินัย แสงกล้า ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษาปริญญาโท กศ.ม. (ภาษาไทย) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไพศาล วรคำ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรวิจัยและประมวลผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษาปริญญาเอก กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

3.2 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยและพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.919 (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

2. มีผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำไปประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) ที่ผู้วิจัยประยุกต์ใช้เพียง 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100)

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว กำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ยเลขา คณิต (Arithmetic Mean) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.00	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปสถิตินี้ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ เพศ ใช้ T – Test (Independent Sample) และใช้การทดสอบสมมุติฐานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One – Way A NOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอเชิงพรรณนาความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัย โดยมีสัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน T - Distribution

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน *F* – Distribution

μ แทน ระดับขอบเขตล่างของเกณฑ์ค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบสมมติฐาน T-Test One Sample

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คุณลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยรวมรายด้าน และ รายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติทดสอบที (Independent *t*-test) และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ *F*-test (One – way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปแปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็นแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	194	48.5
- หญิง	206	51.5
รวม	400	100
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	91	22.8
- 31 – 40 ปี	160	40.0
- 41 – 50 ปี	89	22.2
- มากกว่า 50 ปี	60	15.0
รวม	400	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	33.0
- ปริญญาตรี	240	60.0
- สูงกว่าปริญญาตรี	28	7.0
รวม	400	100
4. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	17	4.3
- พนักงานส่วนตำบล	120	30.0
- ลูกจ้างประจำ	17	4.3
- พนักงานจ้าง	246	61.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 61.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม และรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน

การมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.22	0.40	ปานกลาง	4
ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.23	0.62	ปานกลาง	3
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.24	0.51	ปานกลาง	2
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	0.53	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.26	0.37	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 บุคลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลลำดับแรก ($\overline{X}$ = 3.35) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.24) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ($\overline{X}$ = 2.23) และด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีระดับการมีส่วนร่วมลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 2.22)

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความคิดเห็นด้วย T - Test One Sample

ตัวแปรที่ศึกษา	μ	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
การมีส่วนร่วม	2.51	3.26	0.37	40.244	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การทดสอบสมมติฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้วย T - Test One Sample เพื่อเปรียบ เทียบค่า μ ที่ระดับ 2.51 (ระดับปานกลาง) ผลปรากฏว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.26) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.37) จะได้ค่า t เท่ากับ 40.244 และมีค่าทดสอบสมมติฐาน (p - value = 0.000) ดังนั้นระดับความคิดเห็นจากการทดสอบ ด้วย T - Test One Sample มีค่าสูงกว่า 2.51 (ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยรวม และรายด้าน

ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดขององค์กร	3.46	1.01	ปานกลาง
2. ความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องการ	2.99	0.82	ปานกลาง
3. ความเพียงพอในจำนวนบุคลากรตามความต้องการของแผนอัตรากำลัง	3.24	0.88	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังในองค์กร	3.32	0.87	ปานกลาง

ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
เพียงใด			
5. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.22	1.28	ปานกลาง
6. การกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไม่ได้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยากของงาน	3.16	0.82	ปานกลาง
7. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ได้ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น	2.94	0.99	ปานกลาง
8. ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน	3.40	1.08	ปานกลาง
โดยรวม	3.22	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดองค์กร ($\overline{X}$ = 3.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน ($\overline{X}$ = 3.40) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = 3.32)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยรวม และรายด้าน

ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.34	1.12	ปานกลาง
2. มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.01	1.38	ปานกลาง
3. มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.12	1.20	ปานกลาง
4. มีความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง	3.10	1.41	ปานกลาง
5. มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา	3.39	1.03	ปานกลาง
6. มีการตรวจสอบคุณวุฒิของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	3.45	0.85	ปานกลาง

ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 7. ให้โอกาสพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.18	1.18	ปานกลาง
โดยรวม	3.23	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบคุณวุฒิของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.45) รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 3.39) และมีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่ ($\overline{X}$ = 3.34)

ตารางที่ 7 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม และรายด้าน

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3.10	1.41	ปานกลาง
2. มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	3.39	1.03	ปานกลาง
3. มีการจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.89	ปานกลาง
4. มีความเสมอภาคในการศึกษาดูงานและฝึกอบรมของบุคลากร	3.25	1.18	ปานกลาง
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร	3.37	1.04	ปานกลาง
6. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรผู้รับบริการได้	3.50	1.04	ปานกลาง
7. บุคลากรสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เทคนิค แก้ไขปัญหาต่าง ๆ	3.05	1.37	ปานกลาง
8. มีการจัดฝึกอบรมช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม	3.10	1.23	ปานกลาง
9. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง	3.08	1.22	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
10. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.25	1.19	ปานกลาง
โดยรวม	3.21	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ทั้ง 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรผู้รับบริการได้ ($\overline{X}$ = 3.50) รองลงมา คือ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.39) และท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.37)

ตารางที่ 8 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.36	0.93	ปานกลาง
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม	3.45	0.86	ปานกลาง
3. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.30	0.97	ปานกลาง
4. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส	3.47	1.01	ปานกลาง
5. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ	3.82	1.11	มาก
6. ในบางครั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของผลงาน	3.11	1.32	ปานกลาง
7. ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม	3.23	0.88	ปานกลาง
8. มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรเซ็นรับทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน	3.10	1.23	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และจำแนก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ ($\overline{X}$ = 3.82) รองลงมา คือ มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.47) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.45)

ขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.22	0.36	3.21	0.43	0.186	.853
ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.20	0.59	3.23	0.65	-1.066	.287
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.14	0.48	3.34	0.52	-4.059	<.001*
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.34	0.53	3.37	0.52	-0.612	<.541
โดยรวม	3.22	0.35	3.30	0.39	-1.981	<.048*

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	อายุ								F	p-value
	ไม่เกิน 30 ปี		31 – 45 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 60 ปี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.25	0.41	3.21	0.39	3.21	0.39	3.18	0.42	.339	.797
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.37	0.58	3.17	0.60	3.07	0.60	3.39	0.72	5.263	.001*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.30	0.52	3.24	0.48	3.17	0.55	3.29	0.50	1.158	.326
ด้านการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.39	0.55	3.32	0.53	3.32	0.50	3.44	0.53	1.018	.385
รวม	3.32	0.38	3.24	0.35	3.19	0.36	3.32	0.40	2.654	.048*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และรายด้าน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) ส่วนรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) รายละเอียดในตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

อายุ	$\overline{X}$	อายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.32	3.24	3.19	3.32
ไม่เกิน 30 ปี	3.32	-	.074	.019*	.989
31 – 40 ปี	3.24	-	-	.385	.118
41 – 50 ปี	3.19	-	-	-	.036*
มากกว่า 50 ปี	3.32	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

อายุ	$\overline{X}$	อายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.37	3.17	3.07	3.39
ไม่เกิน 30 ปี	3.37	-	.016*	.001*	.827
31 – 40 ปี	3.17	-	-	.227	.020*
41 – 50 ปี	3.07	-	-	-	.02*
มากกว่า 50 ปี	3.39	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี, ช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา						F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.211	0.39	3.23	0.41	3.10	0.30	1.354	.259
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.28	0.66	3.21	0.61	3.06	0.51	1.569	.209
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.20	0.52	3.29	0.51	3.09	0.45	2.829	.060
ด้านการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.40	0.51	3.35	0.54	3.20	0.43	1.606	.202
รวม	3.27	0.37	3.27	0.38	3.11	0.27	2.371	.095

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ตำแหน่ง								F	p-value
	ผู้บริหาร		พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	2.95	0.25	3.16	0.42	3.07	0.27	3.27	0.39	5.891	.001*
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	3.03	0.52	3.11	0.56	3.08	0.47	3.31	0.66	3.860	.010*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.16	0.43	3.22	0.47	3.24	0.50	3.26	0.53	.363	.780
ด้านการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.13	0.56	3.30	0.49	3.38	0.60	3.37	0.54	1.878	.133
รวม	3.07	0.27	3.20	0.34	3.19	0.35	3.31	0.39	4.391	.005*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และเป็นรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เห็นว่าด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) จำแนกตามตำแหน่ง และเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) รายละเอียดในตารางที่ 15 - 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

ตำแหน่ง	$\overline{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.00	2.91	3.15	3.00
ผู้บริหาร	3.07	-	.416	.830	.015*
พนักงานส่วนตำบล	3.20	-	-	1.000	.029*
ลูกจ้างประจำ	3.19	-	-	-	.741
พนักงานจ้าง	3.31	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง	$\overline{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		2.95	3.16	3.07	3.27
ผู้บริหาร	2.95	-	.0.5*	.674	<.001*
พนักงานส่วนตำบล	3.16	-	-	835	.085
ลูกจ้างประจำ	3.07	-	-	-	.057
พนักงานจ้าง	3.27	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Leas Significant Difference) ของการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ตำแหน่ง	$\overline{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.03	3.11	3.08	3.31
ผู้บริหาร	3.03	-	.992	1.000	.249
พนักงานส่วนตำบล	3.11	-	-	1.000	.015*
ลูกจ้างประจำ	3.08	-	-	-	.356
พนักงานจ้าง	3.31	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05)

ตารางที่ 18 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งตามสมมติฐานที่ 1 - 4

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	P-value	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	เพศ	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	-1.981	-	<.048	✓	-
2.	อายุ	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	2.654	.048	✓	-
3.	ระดับการศึกษา	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล		2.371	.095		✓
4.	ตำแหน่ง	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล		4.391	<.005	✓	

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปแปลความหมาย จัดกลุ่มประเด็นแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

จากข้อคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รายละเอียดสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน	34
- ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	31
- การจัดทำแผนอัตรากำลังในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม	29
2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	
- ควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	37
- รัฐบาลควรมีมาตรการตรวจสอบในการบรรจุบุคลากรอย่างเข้มงวด	31
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
- จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	28
- ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้สม่ำเสมอ	26
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
- ควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
- ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	17

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะ ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน มากที่สุด จำนวน 34 คน รองลงมา คือ ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่

เพิ่มขึ้น จำนวน 31 คน และการจัดทำแผนอัตรากำลังในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม จำนวน 29 คน

2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด จำนวน 37 คน รองลงมาคือ รัฐบาลควรมีมาตรการตรวจสอบในการบรรจุบุคลากรอย่างเข้มงวด จำนวน 31 คน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มากที่สุด จำนวน 28 คน รองลงมาคือควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้สม่ำเสมอ จำนวน 26 คน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 23 คน รองลงมาคือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ความสำคัญ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล 17 ตำบล ๆ ละ 2 คน รวมเป็น 34 คน มีประเด็นข้อเสนอแนะโดยสรุปเป็นรายบุคคลและโดยรวม ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.1.1ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนที่ต้องการในอนาคต...”

1.1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง...”

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์...”

1.1.4 ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน “...คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหลัก มีความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ขยันขันแข็ง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร...”

1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.2.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร...”

1.2.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง “... มีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

1.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย...”

1.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมินบุคลากรหลังจากไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.3.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร ...”

1.3.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร...”

1.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนโดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา และเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง...”

1.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก...”

1.4 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.4.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบิหารส่วนตำบลหัวขวาง มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว...”

1.4.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง...”

1.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม...”

1.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน...”

1.5 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.5.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “..พิจารณากำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง...”

1.5.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุแต่งตั้งคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...กำหนดหลักเกณฑ์และพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และนำเทคนิคเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง...”

1.5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาตามความดีความชอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็กได้มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจนทุกขั้นตอน...”

1.6 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.6.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ...”

1.6.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.6.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...จัดอบรมให้บุคลากรเรียนรู้กลยุทธการปฏิบัติงาน และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

1.6.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการติดตามและประเมินผลบุคลากร หลังจากการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน...”

1.7 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.7.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.7.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “ ...เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีความโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน...”

1.7.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร เชิญวิทยากร “...หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาให้ความรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง...”

1.7.4ทด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.8 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.8.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง น้อย 3 ปี...”

1.8.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง “...มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็ปไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง...”

1.8.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร“...สำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง...”

1.8.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้ส่วนได้ส่วนเสียร่วมดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารสวนตำบล...”

1.9 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.9.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

1.9.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน...”

1.9.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...จัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ...”

1.9.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... นำผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนทราบ...”

1.10 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.10.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อให้เหมาะสมกับงาน และตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.10.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง...”

1.10.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อจะศึกษาต่อให้บุคลากรที่มีทุนทรัพย์น้อย และหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บุคลากรที่พึงประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่ตนเองสนใจอย่างต่อเนื่อง...”

1.10.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปีต่อไป...”

1.11 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.11.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน...”

1.11.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “..มีการอบรมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้ทราบทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ ...”

1.11.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... นำบุคลากรศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้นำกลับมาปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น...”

1.11.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการประเมินตนเองตามแบบการประเมินตนเองขององค์การบริหารส่วนตำบล...”

1.12 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.12.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.12.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่...”

1.12.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการอบรมบุคลากรในสายงานต่างๆ ส่งบุคลากรดูงานนอกสถานที่ จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเป็นประจำ...”

1.12.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงถึงงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลากิจ ลาป่วย และลาพักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน...”

1.13 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.13.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง...”

1.13.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดสรรบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อความต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ...”

1.13.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพิ่มเติม...”

1.13.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การให้บริการแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่พนักงานควรนำเสนออยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อบุคลากรของหน่วยงาน จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ...”

1.14 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.14.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.14.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวให้บุคลากรใหม่ทราบอย่างชัดเจน ...”

1.14.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ...”

1.14.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้มีเกณฑ์การแก้ไขหลักการเลื่อนระดับให้เลื่อนได้เร็วขึ้น และปรับหลักเกณฑ์เงินเดือนขั้นต่ำที่จะใช้เลื่อนให้ต่ำลง...”

1.15 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงสวรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.15.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย...”

1.15.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการกลั่นกรองคุณสมบัติ ความสามารถของบุคลากรก่อนที่จะมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนถนัด เพื่อจะได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด...”

1.15.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยทำผลงาน หรือโครงการ...”

1.15.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ตลอดเวลา...”

1.16 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงสวรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.16.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...วางแผนการรับบุคลากรให้ตรงกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ...”

1.16.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...นำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ...”

1.16.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ตลอดเวลา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดทำผลงานทางวิชาการ...”

1.16.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานตามการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน...”

1.17 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.17.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร...”

1.17.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการลดอำนาจของผู้บริหารในการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่ได้รับการบรรจุ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.17.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ...”

1.17.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ...”

1.18 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.18.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดสรรอัตรากำลังให้ตรงตามตำแหน่ง...”

1.18.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการสอบแข่งขันจัดส่งบุคคลที่สอบบรรจุและได้ขึ้นบัญชีไว้มาบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่าง...”

1.18.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ...”

1.18.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “... การประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ...”

1.19 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.19.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบัน และอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.19.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ...”

1.19.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ควรมีการฝึกทดลองงานตามมาตรฐานของสำนักงานที่กำหนด และปฏิบัติตามขั้นตอนให้ครบ โดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

1.19.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ การรักษาวินัย ของพนักงานส่วนตำบล...”

1.20 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.20.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณที่เพิ่มขึ้น...”

1.20.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการสอบแข่งขันและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วจัดส่งบุคคลมาบรรจุที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามตำแหน่งว่าง...”

1.20.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการจัดอบรมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่อบรมด้านความรู้ อบรมด้านทัศนคติต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ...”

1.20.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับ...”

1.21 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.21.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากท้องถิ่นจังหวัด...”

1.21.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “... เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใส ควรให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลที่สอบแข่งขันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ...”

1.21.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...มีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากร...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.21.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนระดับจะไม่ค่อยมีปัญหาเหมือนด้านอื่น เนื่องจากการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลจะยึดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด...”

1.22 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.22.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคนของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ...”

1.22.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี ให้เป็นพนักงานจ้างประจำ...”

1.22.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... พัฒนาส่งเสริมในด้านความสามัคคี ไม่เลือกพรรคเลือกพวก การทำงานเป็นทีม...”

1.22.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนส่วนมากจะกำหนดการเลื่อนก่อนว่าในแต่ละรอบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลคนไหนก่อนแล้วจึงประเมินตามการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นการทำงานจากปลายมาหาต้น...”

1.23 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.23.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน

1.23.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีกฎหมายที่สามารถเอาผิดกับผู้บริหารที่เรียกร้องผลประโยชน์กับผู้บรรจุแต่งตั้งให้ชัดเจน...”

1.23.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “... มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มการอบรมบุคลากรในสายงานต่างๆ ส่งบุคลากรดูงานนอกสถานที่ จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเป็นประจำ...”

1.23.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจาณาในรูปของคณะกรรมการ และผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม...”

1.24 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.24.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

1.24.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...ให้โอกาสด้านการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ...”

1.24.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง...”

1.24.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...การประเมินผลการปฏิบัติงานปฏิบัติตามเกณฑ์อยู่แล้วไม่มีปัญหาด้านนี้...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.25 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.25.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง "...มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนที่ต้องการในอนาคต..."

1.25.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง "...ให้โอกาสกับพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้..."

1.25.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร "...มีการจัดประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน อันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากรและหน่วยงาน..."

1.25.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน "...นำคะแนนที่มาจากผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ของแต่ละบุคคลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ยึดตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกคน..."

1.26 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.26.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง "...นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร..."

1.26.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง "...การเรียกบรรจุผู้สอบแข่งขันเป็นไปตามลำดับที่ขึ้นบัญชีไว้..."

1.26.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร "...บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเลยในแต่ละปี ซึ่งในแต่ละปีจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกมาใหม่ ถ้าไม่ได้เข้ารับการอบรมก็จะไม่รู้ในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ออกมาใหม่ หรือรู้แต่จะช้า..."

1.26.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน "...กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ..."

1.27 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.27.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร ...”

1.27.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดในประกาศผลสอบ...”

1.27.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรว่าต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเองโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์...”

1.27.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม...”

1.28 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.28.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบิหารส่วนตำบลหนองบัว มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว...”

1.28.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การเรียกบรรจุตรงตามตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้...”

1.28.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทุกปี ในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล และในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง...”

1.28.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานด้านบริหารบุคคลให้มากกว่า...”

1.29 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.29.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับปริมาณงาน...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.29.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง...”

1.29.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรและการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้งและหลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและจะต้องมีการประเมินผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้ง...”

1.29.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...ระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง...”

1.30 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.30.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากท้องถิ่นจังหวัด...”

1.30.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะเข้ารับมาปฏิบัติงานในองค์กร...”

1.30.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการฝึกอบรมเองโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับความรู้เท่าเทียมกัน ดีกว่าส่งบุคลากรไปอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.30.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ...”

1.31 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.31.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย 3 ปี...”

1.31.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็ปไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง...”

1.31.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้รู้ระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ให้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานและหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง...”

1.31.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมิน 360 องศา...”

1.32 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.32.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน...”

1.32.2 ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง “...เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีความโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน...”

1.32.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ...”

1.32.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่อง...”

1.33 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.33.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ ...”

1.33.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น...”

1.33.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนโดยทำผลงาน หรือโครงการ เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อเพิ่มเติม ...”

1.33.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ...”

1.34 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)

1.34.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง “...พิจารณากำหนดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.34.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง “...การบรรจุแต่งตั้งคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน...”

1.34.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร “...สนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง...”

1.34.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน “...มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในภาพรวม...”

2. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์โดยรวม

2.1 ด้านการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง

2.1.1 มีการวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้าง และวางแผนกรอบอัตรากำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้ครอบคลุม และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย 3 ปี

2.1.2 กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบิหารส่วนตำบลมีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

2.1.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากร มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร

2.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

2.2.1 ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีความโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.2 มีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.3 มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะเข้ารับมาปฏิบัติงานในองค์กร นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.4 มีการอบรมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้ทราบทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่ ชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคลากรใหม่ทราบอย่างชัดเจน

2.2.5 มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ผ่านเว็ปไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.3.1 ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากร มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย เรียนรู้กลยุทธการปฏิบัติงาน และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อจะศึกษาต่อให้บุคลากรที่มีทุนทรัพย์น้อย และหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บุคลากรที่พึงประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่ตนเองสนใจอย่างต่อเนื่อง การทำผลงานทางวิชากร หรือโครงการ

2.3.3 นำบุคลากรศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้นำกลับมาปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หน่วยงานเป็นประจำ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.3.4 มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหลัก มีความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ขยันขันแข็ง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการพิจารณาตามความดีความชอบองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจนทุกขั้นตอน ให้บุคลากรทุกคนทราบ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปีต่อไป

2.4.2 มีการประเมินบุคลากรหลังจากไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในภาพรวม

2.4.3 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.4 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการประเมินตนเองตามแบบการประเมินตนเองขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5 การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงถึงงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลากิจ ลาป่วย และลาพักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความอุตสาหะ การรักษาวินัย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง มีการประเมิน 360 องศา แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ

1.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และรายด้าน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41-50 ปี และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี , 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง และด้านการบรรจุแต่งตั้ง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะ ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน รองลงมาควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร โดยเพิ่มพนักงานจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและการจัดทำแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ควรคำนึงถึงหน้าที่ที่จะปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ ความสามารถพิเศษให้ตรงกับสาขาที่ต้องการอย่างละเอียด ถูกต้องและเหมาะสม

6.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรมีกรอบที่ชัดเจน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมา รัฐบาลควรมีมาตรการตรวจสอบในการบรรจุบุคลากรอย่างเข้มงวด

6.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รองลงมาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้สม่ำเสมอ

6.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เสนอแนะควรนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานมีประสิทธิภาพ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

จากการอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลายอย่างที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำแผนไม่ได้ประเมินถึงความต้องการกำลังบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต โครงสร้างกรอบอัตรากำลังมีคุณสมบัติไม่ตรงกับงานและโครงสร้างที่ต้องการองค์กรใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มงานและไม่ต่อเนื่อง การประเมินที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เสมอภาค เป็นต้น จึงน่าจะเป็นเหตุผลให้มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องการผลการวิจัยของสราวุธ อินทะพันธุ์ (2548 : 114 – 116) ; อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : 60 – 62) ; อนันต์ อรรคเศรษฐัง (2551 : 75 – 77) ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย 1) ด้านการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง 1.1) มีการวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้าง และวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้ครอบคลุม และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงปริมาณงานและภารกิจของงานเป็นสำคัญ จัดทำแผนอัตรากำลังควรมีการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อย 3 ปี 1.2) กำหนดกรอบร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบิหารส่วนตำบลมีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ 1.3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในการวางแผนงานบุคลากรมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการบรรจุแต่งตั้ง 2.1) ให้มีการลดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง จัดให้มีการสอบแข่งขันและทดสอบความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจัดส่งผู้ที่สอบผ่านเพื่อบรรจุที่ท้องถิ่น เพื่อเป็นการป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่บรรจุกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อกระบวนการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์แล้วการบรรจุแต่งตั้งก็จะมีความโปร่งใสสามารถบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ผ่านการคัดเลือกจริงๆ เข้ามาปฏิบัติงาน 2.2) มีการบรรจุแต่งตั้ง จัดหา สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามหลักสูตรการศึกษาที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงานในฝ่ายงานด้านนั้นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล 2.3) มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรที่จะเข้ารับมาปฏิบัติงานในองค์กร นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรมในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2.4) มีการอบรมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อให้ทราบทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง จัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อกำกับดูแลและให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรใหม่ ชี้แจงนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคลากรใหม่ทราบอย่างชัดเจน 2.5) มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในวงกว้างผ่านสื่อต่างๆ เช่น ผ่านเว็ปไซต์ วิทยุ และทำหนังสือถึงส่วนราชการต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อย่างทั่วถึง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3.1) ให้มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในหลักสูตรที่จะอบรมมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บุคลากร มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย เรียนรู้กลยุทธการปฏิบัติงาน และประสบการณ์แก่นบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3.2) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อจะศึกษาต่อให้บุคลากรที่มีทุนทรัพย์น้อย และหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บุคลากรที่พึงประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่ตนเองสนใจอย่างต่อเนื่อง การทำผลงานทางวิชาการ หรือโครงการ 3.3) นำบุคลากรศึกษาดูงานองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ได้นำกลับมาปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น จัดสัมมนาเชิงวิชาการระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเป็นประจำ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 3.4) มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.1) คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นหลัก มีความยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ขยันขันแข็ง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาตามความดีความชอบองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจนทุกขั้นตอน ให้บุคลากรทุกคนทราบ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาในปีต่อไป 4.2) มีการประเมินบุคลากรหลังจากไปฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในภาพรวม 4.3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีผู้ส่วนได้ส่วนเสียร่วมดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 4.4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการประเมินตนเองตามแบบการประเมินตนเองขององค์การบริหารส่วนตำบล 4.5) การประเมินผลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ควรคำนึงถึงงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตลอดปี และความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเวลาในการลากิจ ลาป่วย และลาพักร้อนมีน้อยหรือไม่มีเลย ให้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาขั้นพื้นฐาน การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ พิจารณาถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ การรักษาวินัย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม ระบบการให้ความดีความชอบเป็นระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของข้าราชการ พนักงานทุกตำแหน่ง มีการประเมิน 360 องศา แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงข้อบกพร่อง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และรายด้าน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศโดยเฉพาะการจ้างงาน การเลื่อนขั้นตามระบบราชการ ซึ่งสาเหตุหลักมาจากสิ่งที่เรียกว่าการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) กล่าวคือเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกัน เนื่องจากคุณสมบัติของบุคคลอันได้แก่ เพศ สีผิว ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง รวมถึงการไม่ให้ความนับถือต่อผลการทำงานของบุคคล และการระบุความต้องการซึ่งคุณสมบัติของบุคคลในการทำงานหนึ่ง ๆ โดยการเลือกปฏิบัติ ได้ก่อให้เกิดการจำกัดอิสรภาพของบุคคลในการทำงานประเภทหนึ่งๆ ที่เขาปรารถนาส่งผลให้ผู้หญิงเกิดความเสียเปรียบผู้ชายในการทำงาน อีกทั้งมีสิ่งที่เรียกว่าความพึงพอใจเป็นพิเศษ (Preference) และระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ซึ่งเมื่อผนวกกันแล้ว ความไม่เท่าเทียมทางเพศที่ผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการทำงานจึงทวีขึ้น รวมทั้งผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมักจะพอใจผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายมีแนวโน้มที่มีการศึกษาดีกว่าและมีประสบการณ์มากกว่าผู้หญิง โดยทั่วไป องค์กรหนึ่ง ๆ จะมีแนวโน้มการจัดแบ่งพนักงานโดยเพศอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย กลุ่มพนักงาน เลขานุการ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นผู้หญิง กลุ่มพนักงานเทคนิค ซึ่งมีสัดส่วนของผู้ชายและผู้หญิงผสมกัน แต่ในตำแหน่งที่มีค่าจ้างสูง ผู้ชายจะได้ครองตำแหน่งเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มพนักงานที่เป็นภารโรง ซึ่งมีสัดส่วนของพนักงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยและมีผู้หญิงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ช่องว่างของรายได้ระหว่างชายและหญิงที่ทำงานอาชีพเดียวกัน มีประสบการณ์การทำงานด้วยช่วงเวลาเท่ากันหรือผู้หญิงมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าผู้ชาย แต่รายได้และตำแหน่งของผู้ชายจะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มากกว่าของผู้หญิงประกอบกับมีผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงสัดส่วนของสายการบังคับบัญชาในสถานประกอบการว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เป็นหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าชาย ในขณะที่ตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น ผู้จัดการแผนก ตลอดจนผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ชายนั้นมีสัดส่วนมากกว่าผู้หญิง และเช่นเดียวกันกับในระบบราชการที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานระดับ 9 ถึง 11 มีน้อยกว่าสัดส่วนของผู้ชายอย่างชัดเจน แม้ว่าแนวโน้มของสัดส่วนของผู้หญิงที่ได้ทำงานในตำแหน่งระดับสูงจะปรากฏในทิศทางที่ดีขึ้นก็ตาม จึงน่าจะเป็นเหตุผลให้ผู้หญิงมีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ อรรคเศรษฐัง (2551 : 75 – 77) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสาริกา ทองคำ (2558 : 708-709) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41-50 ปี และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี , 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี จะมีความรู้รับผิดชอบต่อตนเอง และครอบครัว ต้องการสถานะการทำงานที่มั่นคง สามารถสร้างรายได้ให้ตนเองและครอบครัวให้มั่นคงที่สุด ดังนั้น เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างจึงมีความแตกต่างกัน และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ช้า มีความคิดเป็นของตัวเอง ด้วยความที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์การทำงานเยอะกว่าทำให้พนักงานเก่ายึดความคิดของตัวเองเป็นหลัก จนปิดกั้นแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ความคิดไม่ค่อยสร้างสรรค์ ส่วนหนึ่งด้วยความที่ต้องทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ทำให้ไม่ค่อยได้พัฒนาความคิด หรือความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ งานที่ออกมาจึงเป็นงานเดิม ๆ และอีกทั้งวัยนี้ยังมีครอบครัว มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีเวลาทุ่มเทให้กับงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมพล เครือวัฒนเวช (2556 : 67-70) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า อายุกับตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะงานด้านการบริหารงานบุคคลนั้น เน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโดยใช้ระบบคณะกรรมการเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ทั้งด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรรู้และเข้าใจกระบวนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเข้าใจในระบบการดำเนินงาน ดังนั้น จึงน่าจะส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพิน กอศรี (2551 : 58) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน (p>.05)

4. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างมีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวม และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง และด้านการบรรจุแต่งตั้ง มากกว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <.05) แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาการบริหารงานบุคคลรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมพล เครือวัฒนเวช (2556 : 67-70) พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า อายุกับตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฐมชัย มุลิกะบุตร (ม.ป.ป. : 1) บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้เสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัยต้องมีการศึกษานโยบายของรัฐ เช่น นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะแผนปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐ และมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร ซึ่งนับเป็นตัวแปรสำคัญในการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

1.2 ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย กับหน่วยงานอื่น ภายในจังหวัดมหาสารคามเพื่อให้ได้ข้อเปรียบเทียบข้อแตกต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงาน ใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กองราชการส่วนตำบล. (2539). กรมการปกครอง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** สมุทรปราการ : เดชกมลออฟเซท.

โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

กัมพล เครือวัฒนเวช. (2556). **การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโครงการหมู่บ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง** จังหวัดนครราชสีมา : มหาวิทยาลัยสุรนารี.

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). **ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชวลิต สละ. (2556). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาตรี เทเวลา. (2557). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชำนิ ศักดิเศรษฐ์. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2543.

ณิชาภัทร การะเกต. (2554). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2548). **100 ปี การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

บรรยงค์ โตจินดา. (2550). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ปฐมชัย มุลิกะบุตร. (ม.ป.ท.). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต.** ภูเก็ต : เทศบาลตำบลศรีสุนทร.

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). **การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พงษ์พันธ์ วงศ์อามาตย์. (2550). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). **การบริหารงานบุคคล** : การพัฒนาบุคลากร และเทคนิคการฝึกอบรม. เอกสารประกอบการเรียนภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พบสุข ช่ำชอง และคณะทำงานเครือข่ายเพื่อการปฏิรูป. (2553). **การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น**.

พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). **การบริหารงานบุคคล** : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม.เอกสารประกอบการเรียนภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546, **“ราชกิจจานุเบกษา”.** เล่ม 120 ตอนที่ 124 ก. หน้า 16 – 37. 22 .

มานพ ทรวงทองหลาง. (2551). ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ.

ยุพิน กอศรี. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลพยัคฆภูมิพิสัย.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). **การเมืองการปกครองของไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

รัศมี เวียงอินทร์. (2555). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิชชุกร นาคธน. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** พระนครศรีอยุธยา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วีระชัย คำล้าน. (2551). **คู่มือสอบปลัดอำเภอ.** อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมชาย กัลป์ยะกิติ. (2550). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมชาย บำรุงทรัพย์. (2547). **คู่มือเตรียมสอบปลัดอำเภอ. ปทุมธานี** : สกายบุ๊กส์.

สมชาย หิรัญกิติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.**กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพมหานคร:บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสติดิโอ จำกัด.

สมศักดิ์ พรหมพันธ์ห้าว. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมศักดิ์ พรมเดื่อ. (2551). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สราวุธ อินทะพันธุ์. (2548). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล.** วิทยานิพนธ์ การศึกษาหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : น่ำกังการพิมพ์.

สาลิกา ทองคำ. (2558). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.** นครพนม : (ม.ป.ท.)

อนันต์ อัคเศรษฐัง. (2551). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรทัย จันทร์เหลือง. (2548). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องในอำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อิสระ วงษ์ชนะ. (2553). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 33 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. วิธีการตอบ

2.1 ให้ท่านพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าท่านมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อละหนึ่งคำตอบ โดย

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 การตอบแบบสอบถามนี้ไม่ส่งผลต่อตัวท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว
นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

1.1 เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

1.2 อายุ

( ) ไม่เกิน 30 ปี

( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหาร

( ) พนักงานส่วนตำบล

( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องทางขวามือที่ท่านเห็นตรงตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
1	การกำหนดโครงสร้างการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดขององค์กร					
2	ความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องการ					
3	ความเพียงพอในจำนวนบุคลากรตามความต้องการของแผนอัตรากำลัง					
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังในองค์กรเพียงใด					
5	การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบล					
6	การกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไม่ได้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยากของงาน					
7	การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ได้ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น					
8	ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นเร่งด่วน					
	ด้านการบรรจุแต่งตั้ง					
9	มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่บรรจุใหม่					
10	มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
11	มีการมอบหมายงานแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามความรู้ความสามารถ					
12	มีความโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้ง					
13	มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกำหนดเวลา					
14	มีการตรวจสอบคุณวุฒิของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					
15	ให้โอกาสพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
	ด้านการพัฒนาบุคลากร					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร					
17	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร					
18	มีการจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร					
19	มีความเสมอภาคในการศึกษาดูงานและฝึกอบรมของบุคลากร					
20	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร					
21	บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่ประชาชนผู้รับบริการได้					
22	บุคลากรสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เทคนิคแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
23	มีการจัดฝึกอบรมช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม					
24	มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและการศึกษาของบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง					
25	มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
26	มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
27	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม					
28	มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
29	มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส					
30	เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลไม่สอดคล้องกับระเบียบ					
31	ในบางครั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของผลงาน					
32	ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม					
33	มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรเซ็นรับทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

……

……

……

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

……

……

……

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การฝึกอบรม เพิ่มทักษะ ในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

……

……

……

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลของท่าน และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

……

……

……

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวก ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน		
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
22	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวก ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แผน1	118.38	225.522	.508	.916
แผน2	118.18	222.251	.524	.916
แผน3	117.98	228.897	.407	.917
แผน4	117.95	221.741	.595	.915
แผน5	117.88	228.215	.458	.917
แผน6	118.18	230.353	.279	.920
แผน7	118.05	231.997	.265	.919
แผน8	117.95	228.203	.392	.918
บรรจุ1	117.75	230.705	.325	.918
บรรจุ2	117.50	228.205	.481	.916
บรรจุ3	118.13	224.779	.573	.915
บรรจุ4	117.88	226.471	.472	.917
บรรจุ5	117.75	228.756	.507	.916
บรรจุ6	117.65	225.105	.569	.915
บรรจุ7	117.78	225.410	.544	.916
พัฒนา1	117.82	225.994	.571	.915
พัฒนา2	118.05	223.228	.675	.914
พัฒนา3	118.32	222.174	.632	.914
พัฒนา4	118.23	223.666	.518	.916
พัฒนา5	118.25	222.551	.575	.915
พัฒนา6	118.35	218.336	.759	.913
พัฒนา7	118.25	222.962	.643	.914
พัฒนา8	118.38	217.061	.703	.913
พัฒนา9	118.30	214.472	.766	.912
พัฒนา10	118.03	227.512	.495	.916
ประเมิน1	118.28	223.692	.668	.914
ประเมิน2	117.95	227.074	.507	.916
ประเมิน3	118.00	231.590	.408	.917
ประเมิน4	118.00	227.590	.438	.917

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ประเมิน5	118.35	231.208	.291	.919
ประเมิน6	117.53	233.999	.200	.920
ประเมิน7	118.43	230.763	.207	.922
ประเมิน8	117.75	234.090	.203	.920

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ วศ.รปศ. ว ๐๐๒๙/๒๕๕๙ **วันที่** ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ

ด้วย **นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว** รหัสประจำตัว **๕๙๘๒๖๒๐๙๐๑๐๑** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ☑ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๒๙/๒๕๕๙ **วันที่** ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์วินัย แสงกล้า

ด้วย **นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๑** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่ รศ.รปศ ว ๐๐๑๑/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิทวัส จันทะรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๑** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๑๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๑๕๕๕

ที่ รศ.รปศ ๐๐๑๓/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย ทุกตำบล

ด้วย **นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแสว** รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๑๐๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จำนวน ๑๗ ตำบล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ ๐๐๒๒/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง

ด้วย **นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว** รหัสประจำตัว **๕๙๘๒๖๒๐๙๐๑๐๓** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๐๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๐๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวแจ่มจันทร์ ศรีพาแลว
วันเกิด	1 มีนาคม 2520
ที่อยู่ปัจจุบัน	42 หมู่ที่ 1 ตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY